

## "الحد الأدنى للأجور دراسة شرعية قانونية"

### إعداد الباحثين:

نداء يحيى أسعد هشلمون  
ماجستير الفقه والتشريع وأصوله  
جامعة القدس/ فلسطين

الأستاذ الدكتور محمد مطلق محمد عساف  
بروفيسور في الفقه وأصوله  
رئيس قسم الفقه والتشريع  
ومنسق برنامج ماجستير الفقه والتشريع وأصوله  
جامعة القدس/ فلسطين

<https://doi.org/10.36571/ajsp8040>

## الملخص:

تتناول هذه الدراسة موضوع الحد الأدنى للأجور، وهو من المسائل المعاصرة التي تَمَسُّ شريحة واسعة من المجتمع، وتؤثر على الأمن الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي والسياسي فيه.

وتكمن أهمية الدراسة في كونها تُلقي الضوء على الحد الأدنى للأجور، من خلال تناول الجوانب الشرعية والقانونية المتعلقة به وبعملية تحديده، بدءاً من العقد الذي ينتظم تحته الأجر وهو عقد إجارة الأشخاص في الشريعة الإسلامية وعقد العمل في قانون العمل، ثم الانتقال للحديث عن الأجراء وحقوقهم التي كان من أهمها الحصول على الأجر المناسب للعمل وعدم استغلالهم، مع التركيز على مسألة التسعير في الشريعة الإسلامية كونها الأساس الذي ينبني عليه حكم تحديد الأجور، ولارتباط حكم الحد الأدنى للأجور بها ارتباطاً وثيقاً.

وقد بينت الدراسة أن الغاية الأساسية من الحد الأدنى للأجور هي حماية الأجور والفئات العاملة من الاستغلال، وضمان احتياجاتهم الأساسية وتحسين مستوى معيشتهم، كما تناولت الحديث عن أهمية المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجور وتعديله للحفاظ على قيمته الحقيقية من الهبوط، والحديث عن ضرورة تطبيق الحد الأدنى للأجور بشكل منظم ومراقبة فعالة من أجل ضمان الامتثال له وتحقيق الغاية منه.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج، أهمها أن الحد الأدنى للأجور هو: أقل عوض تقدّره الجهات المختصة لمنافع الأعمال وتمنع النزول عنه بعد إصدار القرار به، وأن التدّخل بتحديده منوطاً بالمصلحة والعدل، وأن المعيار الشرعي الذي يتفق مع الغاية من تحديده هو معيار الكفاية لا أجر المثل، وأن مدى نجاح سياسة الحد الأدنى يعتمد بشكل كبير على درجة الالتزام بتطبيق قرار الحد الأدنى والامتثال له. كما أوصت الدراسة بتكثيف الحملات التوعوية لرفع مستوى وعي العمال بحقوقهم، وضرورة دراسة ثغرات وسلبات قرار الحد الأدنى للأجور وبحث سبل تقاديرها.

**الكلمات المفتاحية:** الفقه الإسلامي، إجارة الأشخاص، قانون العمل، غلاء المعيشة، تحديد الأجور، التسعير.

## المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد الأنبياء والمرسلين محمد  $\text{p}$  وعلى آله وأزواجه وصحبه أجمعين، وبعد: فقد كان للشريعة الإسلامية السبق في إرساء قواعد المعاملات بين الأجراء ومستأجريهم، وتنظيم أمورهم في سوق العمل على وجه عادل يكفل الحقوق ويحقق الألفة بينهم، وقد كان الأجر من أهم هذه الحقوق التي كفلتها الشريعة وأولتها اهتماماً كبيراً. بخلاف الأنظمة الاقتصادية الوضعية التي انتشر في ظلها الفساد وظلم العمال وبخس أجورهم، ما أدى إلى تزايد النداءات والمطالبات بضرورة تنظيم شؤون العمل والأجور من خلال سنّ تشريعات خاصة وإجراءات ملزمة، فتولّد قانون العمل مجسداً حماية الأجور من خلال تحديدها ووضع المستويات الدنيا لها. ومنذ ذلك الحين، أصبحت قضية الحد الأدنى للأجور من أولويات واضعي السياسات الاقتصادية في الدول، وفي صدارة القضايا المعاصرة التي تتعلق بالعمل وحقوق العمال.

## مشكلة الدراسة:

تدور مشكلة الدراسة حول الإجابة على سؤال رئيس، هو: ما الأحكام الشرعية والقانونية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور؟ ويتفرّع عن هذا السؤال، التساؤلات الآتية:

- على ماذا ينبني حكم الحد الأدنى للأجور في الشريعة الإسلامية؟
- ما المعيار المعتبر في تحديد الحد الأدنى للأجور في حال إقراره في الشريعة الإسلامية؟

- كيف تمّ التّوصّل إلى تحديد مبلغ الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية وإصدار القرار بشأنه؟
- ما فرص نجاح تطبيق الحدّ الأدنى للأجور الجديد في ضوء معدّلات الأجور الحاليّة في فلسطين؟

#### أهميّة الدراسة:

تتبع أهميّة الموضوع من أهميّة الأجور ذاتها، وبشكل خاص من الأهميّة الحيويّة للحدّ الأدنى للأجور والآثار الاجتماعيّة والاقتصاديّة المترتبة عليه، حيث يُعتبر الحدّ الأدنى للأجور من أكثر القضايا تأثيراً في حياة الأجراء ومعيشتهم لمساسبه باحتياجاتهم الأساسيّة ومستلزمات حياتهم. إضافةً إلى أنّ الحدّ الأدنى للأجور أصبح أداةً سياسيّةً لتحقيق الأمن الاجتماعيّ والاستقرار الاقتصاديّ والسّياسي في كلّ دولةٍ من الدّول في هذا العصر. ومن هنا فإنّ هذه الدّراسة تستمدّ أهمّيّتها من كونها متعلّقة بمسألةٍ معاصرةٍ تكثر الحاجة إليها في المجتمعات، وأيضاً من كون الدّراسة متعلّقة في أحد جانبيها بالشّريعة الإسلاميّة، وشرف العلم بشرف متعلّقه، وأنّها تتناول كذلك الوضع القانونيّ للحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة.

#### أسباب اختيار موضوع الدّراسة:

- وجود الحاجة إلى دراساتٍ مستقلّةٍ شاملة عن الحدّ الأدنى للأجور، لتوضيح جوانبه المتعدّدة، وبيان التّأصيل الشّرعيّ لمسائله، وتناول الجانب القانونيّ له والقرارات الصّادرة بشأنه.
- مساس الحدّ الأدنى للأجور بقطاعٍ كبيرٍ وشريحةٍ واسعةٍ من المجتمع، الأمر الذي يتطلّب بذل جهودٍ علميّةٍ وعمليّةٍ، في كافّة التّخصّصات ذات العلاقة بالموضوع؛ لدراسة كلّ ما يتعلّق به وإحاطته بمزيد من البحث والاهتمام.

#### أهداف الدّراسة:

- تحديد الفئة التي هي محلّ الدّراسة والخاضعة بطبيعة الحال لقانون العمل.
- التعريف بالحدّ الأدنى للأجور وتوضيح الغاية الأساسيّة من تحديده.
- بيان الحكم الشّرعيّ لفرض حدّ أدنى للأجور وأسس تحديده.
- توضيح أهميّة مراجعة الحدّ الأدنى للأجور وتعديله عند الحاجة.
- عرض معوّقات تطبيق الحدّ الأدنى للأجور.

#### الدّراسات السّابقة:

من الدّراسات التي تناولت الجانب الشّرعيّ للحدّ الأدنى للأجور:

- (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، للدّكتور خالد عمارة (2013)<sup>1</sup>. وقد تناول فيها حكم تدخّل الدولة لوضع حدّ أدنى للأجور، مع الاقتصار على بيان أدلّة جواز التدخّل، دون النّطرّق لعدم الجواز وأدلّته، كما تناول للحديث عن أثر الغلاء في زيادة الحدّ الأدنى.
- (تحديد أدنى الأجور وأغلاها-دراسة شرعيّة) للدّكتور أحمد الغامديّ (2014)<sup>2</sup>. تناول (تحديد الأجور شرعاً) ضمن مسألتين: الأولى بعنوان (هل يوجد حدّ أدنى للأجور شرعاً)، والثّانية: ناقش فيها حكم التّسعير تحت عنوان (تحديد الأجور من قبل وليّ الأمر). ونوّه إلى أنّه لم يتمّ ذكّر آراء العلماء في الحدّ الأدنى للأجور؛ بسبب عدم ورود أقوالٍ للعلماء في هذه المسألة-خاصّة السّابقيين منهم-.

<sup>1</sup> مجلّة كليّة الشّريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلّد 15، العدد 3.

<sup>2</sup> مجلّة كليّة الآداب، جامعة الرّقازيق، عدد 68.

- (الحد الأقصى والأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر-دراسة فقهية اقتصادية مقارنة)، للدكتور ياسر النجار (2017)<sup>3</sup>. تناول تعريف الأجور وحكم تحديدها من خلال مسألة التسعير، وبيان الحدّ المعتبر في أدنى الأجور، وضوابط تحديد الأجور وموقوفاته.
- (الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي-دراسة فقهية مقارنة)، للدكتور عمرو أبو العلا (2018)<sup>4</sup>. تناول الحد الأدنى للأجور في الوظائف العامة والقطاع الخاص، ومعياري الكفاية وأجر المثل، وضمانات الوفاء بالحد الأدنى للأجور، والآثار المترتبة على التوزيع العادل للأجور.
- (رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور)، للأستاذ الدكتور حسام الدين عفانة. حيث بين التأصيل الشرعي للحد الأدنى للأجور وتقديره بالكفاية، وضرورة مراجعة الحد الأدنى للأجور سنوياً لتغير مقدار كفاية الأفراد، وبين مدى تغطية مبلغ الحد الأدنى للأجور في فلسطين لاحتياجات الفرد ومتطلبات الحياة.
- (دراسة فقهية: الحد الأدنى للأجور)، للشيخ عبد الله عبد الرحمن. تناول عناية الشريعة الإسلامية بالأجور، وحكم مسألة التسعير ومنه تحديد حد أدنى للأجور، والوسائل الشرعية لتحقيق الحد الأدنى للأجور.
- أما الدراسات التي تناولت الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية، فمنها:
- (الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور) لماركو مساليا؛ وكلا را كابيلي؛ ووجيه عامر (2010)<sup>5</sup>. تناولت الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجور، وأهميته وضع تشريع له، والفئات المستفيدة منه، ومعايير تحديده، لكن خلت الدراسة من الأمور المتعلقة بقرار الحد الأدنى للأجور في فلسطين كون هذه الدراسة أعدت عام 2010م.
- (الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية)، للدكتور عصام عابدين (2014)<sup>6</sup>. تناولت الحد الأدنى للأجور في المواثيق الدولية، والتشريعات الفلسطينية، وأبدت ملاحظات عديدة على قرار الحد الأدنى للأجور الذي كان بداية تطبيقه قبل نشر الدراسة بما يقارب العام أو أكثر.
- (تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية-الضفة الغربية)، للدكتور بلال الفلاح (2014)<sup>7</sup>. وقد تناولت التأثيرات الاقتصادية لسياسة الحد الأدنى للأجور، وآليات تحديده وفق تجارب دولية ثم تحديده في فلسطين، وهدفت إلى تقييم مدى الامتثال للحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية، وكانت نتائجها تشير إلى ضعف شديد في الالتزام بالحد الأدنى للأجور. إضافة إلى ورقة خلفية-جلسة طاولة مستديرة (6)- بعنوان: قرار رفع الحد الأدنى للأجور-فرص التطبيق (2022)، تناول فيها الفلاح دوافع التطبيق، ومعايير تقدير الحد الأدنى للأجور، وتأثيراته الاقتصادية، ومسوغات رفع قيمته. وقد اختتمت الدراسة بتوقعات تشير إلى أن تطبيق قرار رفع الحد الأدنى للأجور سيكون ضعيفاً.

<sup>3</sup> مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، جامعة الأزهر العدد الأول، المجلد الثالث.

<sup>4</sup> مجلة الشريعة والقانون، عدد 34.

<sup>5</sup> معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)-القدس ورام الله.

<sup>6</sup> مؤسسة الحق، رام الله-فلسطين.

<sup>7</sup> معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، القدس ورام الله.

### منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في بحث وتأسيس مادة الدراسة وتناول تفاصيلها وعرض نتائجها، على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، مع الاستعانة بالمنهج الاستقرائي. والعودة إلى المراجع اللازمة حسب ما يقتضيه المقام. وتم اعتماد قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م وقرارات مجلس الوزراء الفلسطيني الصادرة بشأن الحد الأدنى للأجور.

### خطة الدراسة:

تتكون الدراسة من مقدمة، ومبحثين وخاتمة:

المبحث الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص وعقد العمل.

المبحث الثاني: تحديد الحد الأدنى للأجور.

### المبحث الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص وعقد العمل

لما كانت أحكام ومسائل الأجر على العمل تأتي ضمن مباحث الإجارة، وكان عقد إجارة الأشخاص أحد نوعيها، فإن بدء الحديث سيكون عن عقد إجارة الأشخاص في الشريعة الإسلامية، كونه العقد الأساس الذي ينبثق منه عقد العمل.

#### المطلب الأول: عقد إجارة الأشخاص وعقد العمل: تعريفه، وأركانه

العقد لغة: الرّبط، والإلزام، والإبرام<sup>8</sup>. وأما الإجارة: فهي اسم للأجرة، بمعنى الجزاء على العمل<sup>9</sup>.

وعقد الإجارة في الاصطلاح الشرعي: هو "عقد معاوضة على تملك منفعة بعوض"<sup>10</sup>.

ويقسم من حيث المحل الذي تستوفى منه المنفعة (المعقود عليه) إلى:

- إجارة منافع الأعيان كالدور للسكنى.

- وإجارة منافع الأشخاص، كإجارة أرباب الحرف والعمال<sup>11</sup>. وهذه الإجارة ذات صلة وثيقة بالأجر الذي هو عائد منفعة العمل، والذي يمثل جوهر عقد إجارة الأشخاص.

ويُراد بعقد إجارة الأشخاص: "العقد الوارد على منفعة (خدمة أو عمل) شخص طبيعي أو اعتباري، بأجر معلوم"<sup>12</sup>. وأركانه<sup>13</sup>:

- الصيغة، وتشمل: الإيجاب، والقبول.

- العاقد، ويشمل طرفي العقد: الأجير، والمستأجر.

- المعقود عليه، ويشمل: المنفعة، والأجر.

<sup>8</sup> ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، 296/3-298، مادة (عقد)، دار صادر، بيروت، ط3، 1414هـ.

<sup>9</sup> ابن منظور، لسان العرب، مادة (أجر)، 10/4-11.

<sup>10</sup> مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 1/ 252، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية-الكويت.

<sup>11</sup> الفرة داغي، علي، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقيبة طالب العلم الاقتصادية 7، الكتاب الخامس، 596/2-601، شركة دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع-بيروت، ط1، 2010م.

<sup>12</sup> هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية (1-48)، المعيار الشرعي (34) إجارة الأشخاص، 552، المنامة-البحرين، 2014م.

<sup>13</sup> الشريف، شرف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان-دراسة مقارنة-رسالة دكتوراة، 39، إشراف: د.حسين حامد حسن، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية-مكة المكرمة، 1397هـ.

ويُقابل عقد الإجارة في الشريعة الإسلامية: عقد الإيجار في القانون. وقد جاء تعريف عقد الإيجار في مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم (4) لسنة 2012، بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه المؤجر، أن يمكن المستأجر من الانتفاع بشيء معين، مدة معينة لقاء أجر معلومة"<sup>14</sup>. وهو من أقدم العقود عهدًا وكان يجمع تحت اسم الإيجار قسَمين<sup>15</sup>:

1- إيجار الأشياء للانتفاع بالشيء: ويتناوله (القانون المدني) ويُطبَّق على عقود الإيجار.

2- إيجار الإنسان للانتفاع بعمله: ويتناوله (قانون العمل) وتنظم تحته أحكام عقد العمل.

وقد عرّف قانون العمل الفلسطيني عقد العمل بأنه: "اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يُبرم بين صاحب عمل وعامل، لمدة محدّدة أو غير محدّدة، أو لإنجاز عمل مُعيّن يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المُتفق عليه للعامل"<sup>16</sup>.

### المطلب الثاني الأجير والعامل

الأجير لغة: "مَن يعمل بأجر"<sup>17</sup>. وفي الاصطلاح الشرعي: الذي يبذل منفعة نفسه للغير مدة معلومة بعوض<sup>18</sup>. والمستأجر: "الذي يبذل الأجرة"<sup>19</sup>. ويُقسَم الأجير في عقد إجارة الأشخاص إلى:

- أجير مشترك يعمل لعامة الناس كالبناء والخيّاط.

- وأجير خاص يعمل لشخص واحد أو لجماعة في حكم الشخص الواحد - كشركة أو مؤسسة تجارية<sup>20</sup>.

أمّا العامل في القانون، فهو: "كل شخص طبيعي، يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه"<sup>21</sup>. وصاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.

والعمالّ الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل، هم عمال (العمل الخاصّ التابع المأجور)، أي الذين يعملون لا لحساب الدولة ومؤسساتها العامة، ويتبعون لشخص أو جهة معينة من القطاع الخاص، ويكونون تحت إشرافها ويتلقّون منها الأجر<sup>22</sup>. ويُستثنى منهم خدَم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل وأقاربه من الدرجة الأولى<sup>23</sup>.

وبحسب التقسيم المعاصر، يُصنّف الأجراء التابعون المأجورون من حيث مرجعهم والجهة التي يتبعون لها، إلى صنفين<sup>24</sup>:

- الصنف الأول: الأجراء لدى الدولة ومؤسساتها ومرافقها التابعة لها، ويُطلق عليهم أجراء (القطاع العام).

<sup>14</sup> السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادّة (604) عدد ممتاز، ص 132.

<sup>15</sup> السنهاوري، عبد الرزاق، شرح القانون المدني في العقود، 1-2، دار إحياء التراث العربي، لبنان، (د-ط)، (د-ت).

<sup>16</sup> ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م، المادّة (24)، الوقائع الفلسطينية، عدد 16/39.

<sup>17</sup> مصطفى، إبراهيم؛ الزيات، أحمد؛ عبد القادر، حامد؛ النجار، محمد؛ المعجم الوسيط، مادّة (أجر)، ص 7، دار الدعوة.

<sup>18</sup> الدهلوي، محمد، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 135، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة - السعودية، 1985م.

<sup>19</sup> سابق، سيد، فقه السنة، 178/3، دار الكتاب العربي - بيروت، ط 3، 1977م.

<sup>20</sup> لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلّة الأحكام العدلية، المادّة (422-423)، 81-82.

<sup>21</sup> قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، المادّة (1)، الوقائع الفلسطينية، عدد 8/39.

<sup>22</sup> عرفات، حسام، شرح قانون العمل الفلسطيني - دراسة مقارنة، 23، 35، فلسطين، 2017.

<sup>23</sup> قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، المادّة (3)، الوقائع الفلسطينية، العدد 10/39.

<sup>24</sup> النفيسة، محمد، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، رسالة ماجستير، 95، جامعة أمّ القرى، 1412هـ.

-الصنف الثاني: الأجراء لدى الأفراد أو المؤسسات والشركات الخاصة، ويُطلق عليهم أجراء (القطاع الخاص). ولربط أصناف الأجراء من حيث مرجعهم في التقسيم المعاصر، مع أقسام الأجراء في عقد إجارة الأشخاص، لا بدّ من الإشارة إلى أنّه يندرج ضمن القطاع الخاص: الأجير المشترك والأجير الخاص، -والأجير المشترك لا يشمل البحث-، فيكون محلّ هذه الدراسة: الأجير (الخاص) الذي يعمل لدى مُعيّن من أشخاص أو مؤسسات -ومجال عمله هو (القطاع الخاص)، أمّا أجراء القطاع العام فيخضعون لقانون الخدمة المدنية لا إلى قانون العمل.

ونظراً لأهمية الأجير ومكانته العالية، فقد نظمت له الشريعة الإسلامية العديد من القواعد الحقوقية المتعلقة بعمله، منها: حقّه في العمل وحرية اختياره، وحقّه في المعاملة الإنسانية، وحقّه في تأدية العبادات، وحقّه في ضمانه وكفالاته عند الحاجة والعجز، وحقّه في استيفاء الأجر العادل، وحقّ عدم استغلاله<sup>25</sup>، وغير ذلك.

كما أوجبت الشريعة الإسلامية على الأجير أموراً مقابل الحقوق التي أقرتها له، منها: الأمانة في العمل، والإلتقان في أدائه، والنقّه في الدين ومعرفة الأحكام المتعلقة بمجال عمله لئلا يقع بما هو محرّم، والإخلاص في العمل، وعدم إفشاء أسرار<sup>26</sup>. أمّا حقوق العامل في قانون العمل الفلسطيني، فأهمّها التزام صاحب العمل بدفع الأجر، إضافة إلى التزامات أخرى تترتب على صاحب العمل يمكن استقراؤها من نصوص قانون العمل، منها: حقّ العامل في الإجازات، وحقّه في الراحة، وحقّه في الرعاية الصحية والسلامة المهنية، وحقّه المتعلّق بإصابات العمل وأمراض المهنة<sup>27</sup>. وأمّا التزاماته، فمنها: القيام بالعمل المتفق عليه بنفسه، وإطاعة صاحب العمل، والمحافظة على أسرار العمل وأدواته، والأمانة والإخلاص<sup>28</sup>.

#### المطلب الثالث: الأجر: تعريفه، وشروطه، وأنواعه.

تعريف الأجر لغة: "الجزء على العمل"<sup>29</sup>. وفي عقد إجارة الأشخاص: العوض المتفق على بذله من المستأجر لأجير مقابل منفعة عمله<sup>30</sup>، وفي المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني ورد تعريف الأجر بأنّه: "الأجر الكامل؛ وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات". وأنّ الأجر الأساسي: "هو المقابل النقديّ و/أو العينيّ المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيّاً كان نوعها". وقد اشترط الفقهاء للأجر شروطاً، منها أن يكون الأجر: 1- معلوماً. 2- وممّا يجوز التعامل به شرعاً. 3- ومملوكاً للمستأجر ملكاً تاماً وقت العقد. 4- وموجوداً. 5- ومقدوراً على تسليمه حال العقد<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> العواودة، سمير، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، 75-76، جامعة القدس، فلسطين، 2010م. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 306-330.

<sup>26</sup> العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة-دراسة مقارنة-، 237-241.

<sup>27</sup> المواد (70-79)، (90-92)، (116-130) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7، الوقائع الفلسطينية 39/ 32-49.

<sup>28</sup> المادة 33، الوقائع الفلسطينية، 18/39. نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 188-199.

<sup>29</sup> ابن منظور، لسان العرب، 4/10.

<sup>30</sup> التعريف تمّ استخلاصه من مصادر عدّة، منها: حيدر، درر الحكّام في شرح مجلة الأحكام، 1/441.

<sup>31</sup> الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 161-165.



أما في القانون، فلأنّ الأجر يُعتبر عنصرًا ضروريًا لخضوع العقد لقانون العمل، فإنّه يُشترط الاتفاق على الأجر وإلا فقد العقد صفته كعقد عمل وخضع للقانون المدني<sup>32</sup>، كما يُشترط لاستحقاق الأجر أن يقوم العامل بالعمل المتفق عليه<sup>33</sup>. وقد عرّف الفقهاء الأوائل أنواعًا من الأجر جاءت في ثنايا كتبهم. وفي عصرنا الحاضر، أصبح للأجر تقسيمات عديدة، بحسب اعتبارات مختلفة: فيقسم الأجر حسب طبيعته إلى: 1- أجر نقدي؛ وهو الأصل في أجرة العمل. 2- أجر عيني؛ كالخدمات المادية والسلع. 3- أجر بالمنفعة؛ كإصلاح سيارة آخر مقابل أن يطبّه<sup>34</sup>. كما يُقسم الأجر بحسب قوّته الشرائية إلى: 1- الأجر النقدي (الاسمي): وهو المبلغ الفعلي للأجر. 2- الأجر الحقيقي: وهو القوّه الشرائية للأجر النقدي<sup>35</sup>.

**المطلب الرابع: حماية الأجور وتسجيرها.**

برزت حماية الشريعة الإسلامية للأجر من خلال جانبين<sup>36</sup>:

- 1- جانب نظري: يقوم على الحثّ الأخلاقي، والتّغيب في أداء الأجر، ومن ذلك قوله p: (أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجفّ عرقه)<sup>37</sup>. وقوله p: (قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ...، رجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يُعطه أجره)<sup>38</sup>.
  - 2- جانب عملي: يقوم على وسائل عملية للحفاظ على الأجر، وضمان الوفاء به، وصيانته من الضياع. ويتجلى ذلك من خلال الشروط التي اشترطها الفقهاء في الأجر، ومن خلال الأحكام التي وضعوها لضمان الوفاء بالأجر وحمايته، منها:
    - استحقاق الأجير أجرة المثل في حال فساد العقد وفسخه وحال وقوع خلاف ونزاع<sup>39</sup>.
    - تقديم الأجر على جميع الحقوق -سواء كانت للذاتين أو للدولة- عند إفلاس المستأجر<sup>40</sup>.
    - جواز أخذ الأجير الضمانات المشروعة بأنواعها من أجل توثيق الحصول على أجره<sup>41</sup>.
- أما في القانون، فيتمّ حماية الأجر من خلال قواعد قانونية، منها:
- امتياز الأجر وأولوية تقديمه على الديون الأخرى عند إفسار ربّ العمل أو إفلاسه أو تصفية أحواله<sup>42</sup>.
  - الحدّ من الحجزات التي قد تقع من دائني العامل وفرض قيود على ذلك<sup>43</sup>.

<sup>32</sup> عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني، 195.

<sup>33</sup> رمضان، سيّد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، 140، دار الثقافة، عمان، ط1-2001.

<sup>34</sup> الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 152-157.

<sup>35</sup> الرّملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي -دراسة تطبيقية معاصرة، 24-25.

<sup>36</sup> النّفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 204، 219.

<sup>37</sup> ابن ماجه، كتاب الرّهون، ح2443، 817/2، حسنه الألباني بمجموع طرقه، صحيح الجامع الصّغير، ح1052، 240/1.

<sup>38</sup> صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، ح2270.

<sup>39</sup> الجُميلي، باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 149، دار الكتب العلميّة-بيروت، 2006م.

<sup>40</sup> النّفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 207.

<sup>41</sup> هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسّسات الماليّة الإسلاميّة، المعيار الشّرعي (34) إجارة الأخاص، 556.

<sup>42</sup> المادّة (85)، الوقائع الفلسطينيّة، عدد36/39.

<sup>43</sup> نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 143. السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع، قانون التّنفيد رقم23 لسنة 2005م،

المادّة(51)، الوقائع الفلسطينيّة، 62/63، إبريل2006.



- حماية الأجر من الحسم والاقطاعات غير القانونية، وتحديد نسبة الحسم بسبب السلف والغرامات<sup>44</sup>.
- حماية الأجر بتأمين وسائل الوفاء الفعلي بالأجر، ووضع قواعد تتعلق بزمان ومكان الوفاء بالأجر وإثبات الوفاء به<sup>45</sup>.
- معاقبة صاحب العمل عند الإخلال بقواعد الأجر بفرض غرامة عليه<sup>46</sup>.
- حماية الأجر بوضع حد أدنى له<sup>47</sup>.
- تسعين الأجر وتحديدها: بنى الفقهاء المعاصرون مسألة تحديد الأجور على مسألة التسعين<sup>48</sup> الواردة في كتب الفقه الإسلامي، والمتمثلة بتقدير الحاكم-أو الدولة بجهاتها المختصة- سعراً معيناً وإلزام الناس به. والتسعين نوعان:
- 1- تسعين السلع والأموال، وقد تعرض معظم الفقهاء الأوائل للحديث عنه.
  - 2- تسعين المهن والأعمال، وقد كان ابن تيمية<sup>49</sup> أول من تحدث عنه وسمّاه (تسعيناً في الأعمال)<sup>50</sup>، ثم استُخدم هذا المصطلح من جاء بعده، إضافة إلى مسميات أخرى مثل التسعين الأجرى، ومصطلح (تحديد الأجور) الذارج استخدامه اليوم.
- ويختلف حكم التسعين باختلاف أحوال السوق: فلا يجوز في الأحوال العادية، حيث استقرار الأسعار، وتوافقها مع عملية العرض والطلب، وانتفاء الحاجة إليه<sup>51</sup>.
- أما في الأحوال غير العادية؛ كارتفاع الأسعار وانحرافها عن المسار الصحيح، والتعدي فيها تعدياً فاحشاً، أو قيام فئة باستغلال الآخرين ونحو ذلك. فللفقهاء في التسعين قولان:
- القول الأول: منع التسعين مطلقاً في جميع الظروف والأحوال، وهو قول للإمام مالك في رواية عنه<sup>52</sup>، وهو الصحيح عند الشافعية<sup>53</sup>، وهو رأي متقدمي الحنابلة<sup>54</sup>. وقد استدّلوا بأدلة كثيرة منها:
- 1- قوله تعالى: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ...]<sup>55</sup>. فقد اشترطت الآية التراضي وحرية التعاقد، وفي الإكبار على سعر لا يرضاه صاحب الشيء، أكلٌ لماله بالباطل<sup>56</sup>.

<sup>44</sup> قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، مادة (83)، الوقائع الفلسطينية، 35/39.

<sup>45</sup> جاء ما يتعلق بالوفاء بالأجر من حيث المكان والزمان، في المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني، أما (إثبات الوفاء بالأجر) فلم يتعرض لها القانون صراحةً كما في قوانين العمل الأخرى.

<sup>46</sup> المادة (132) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>47</sup> نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 137.

<sup>48</sup> عفانة، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور، بيسلونك، (30/9/2021، [www.yasaloona.net](http://www.yasaloona.net)).

<sup>49</sup> حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي-رسالة ماجستير، 90.

<sup>50</sup> ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم، الحسبة في الإسلام، 29، دار الكتب العلمية، ط1، (د-ت).

<sup>51</sup> الجويني، نهاية المطلب في دراية المذهب، 63/6. ابن القيم، الطرق الحكمية، 638/2.

<sup>52</sup> ابن رشد الجد، البيان والتحصي والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة، 355/9.

<sup>53</sup> النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، 413/3.

<sup>54</sup> ابن قدامة، المغني، 164/4، مكتبة القاهرة، (د-ط)، 1968م.

<sup>55</sup> سورة النساء، الآية 29.

<sup>56</sup> الموسوعة الفقهية الكويتية، 11 / 303.

2- حديث أنس<sup>٥٨</sup>: "عَلَا السَّعْرُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ  $p$ ، فَقَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، سَعَرَ لَنَا، فَقَالَ: (إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ، الْقَابِضُ، الْبَاسِطُ، الرَّزَّاقُ، وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنْ أَلْقَى رَبِّي وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ)"<sup>57</sup>؛ فقد امتنع  $p$  عن التسعير، ولو كان جائزاً لأجاب طلبهم ولسعّر عليهم<sup>58</sup>.

3- الأثر الوارد عن الخليفة عمر $\tau$  حين طلب من حاطب $\tau$  رفع سعر الزبيب الذي يبيعه ليكون موازياً لسعر السوق، ثم تراجع عن التعرض للسعر وتركه يبيع كيف يشاء<sup>59</sup>. وهذا يدل على وجوب ترك الناس يتصرفون في أموالهم بحسب ما يتراضون عليه، دون التدخل بينهم والتسعير عليهم لا في غلاء ولا رخص<sup>60</sup>.

القول الثاني: جواز التسعير عند الحاجة لرفع الضرر والظلم والتعدي الفاحش، وهو قول الحنفية<sup>61</sup>، وبعض المالكية<sup>62</sup>، وأحد قولي الشافعية<sup>63</sup>، ومذهب متأخري الحنابلة<sup>64</sup>. واستدلوا بأدلة منها:

1- حديث أنس $\tau$  الذي استند إلى ظاهره المانعون للتسعير، وذلك بالنظر إلى علة امتناعه  $p$  عن التسعير، وهي اجتناب الظلم؛ لأن ارتفاع السعر آنذاك لم يكن بافتعال من أحد، لكن عند حصول تحكّم بالأسعار أو استغلال فإنه يتعين رفع الظلم بالتسعير<sup>65</sup>.

2- منع النبي  $p$  الزيادة على ثمن المثل في مسألة عتق الشقص<sup>66</sup> من العبد المشترك حيث قال: (مَنْ أَعْتَقَ شِرْكَاً لَهُ فِي عَبْدٍ، فَكَانَ لَهُ مَالٌ يَبْلُغُ ثَمَنَ الْعَبْدِ، قَوْمَ الْعَبْدِ عَلَيْهِ قِيمَةٌ غَدْلٍ فَأَعْطَى شُرَكَاءَهُ حِصَصَهُمْ، وَعَتَقَ عَلَيْهِ الْعَبْدُ...) <sup>67</sup>. فتقويم ثمن العبد وإخراجه من ملك أصحابه بقيمة المثل ومنعهم من المطالبة بغيره، هو تحديد لثمنه وإلزام به، وهو حقيقة التسعير فيكون جائزاً عند الحاجة والمصلحة<sup>68</sup>.

<sup>57</sup> الترمذي، أبواب البيوع-باب ما جاء في التسعير، ح1314، 597/3، قال الترمذي: "هذا حديث حسن صحيح"، وقال الألباني: "صحيح"، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ح1846، 377/1.

<sup>58</sup> ابن قدامة، المغني، 164/4.

<sup>59</sup> البيهقي، السنن الكبرى، جماع أبواب السلم، باب التسعير، 48/6، ح11146، وهذا الأثر "صحيح"، ابن غلام قادر، أبو يحيى زكريا الباكستاني، ما صحّ من آثار الصحابة في الفقه، 896/2.

<sup>60</sup> ابن الأثير، الشافي في شرح مسند الشافعي، 142/4.

<sup>61</sup> الزيلعي، عثمان، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، 28/6، المطبعة الكبرى الأميرية-بولاق-القاهرة، ط1، 1313هـ.

<sup>62</sup> ابن عبد البر، الكافي في فقه أهل المدينة، 730/2.

<sup>63</sup> الجويني، نهاية المطلب في دراية المذهب، 63/6.

<sup>64</sup> ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، 40. ابن القيم، الطرق الحكمية، 683/2.

<sup>65</sup> الذيرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 305.

<sup>66</sup> الشقص: الطائفة من الشيء، والنصيب والشرك والشقيص واحد. ابن منظور، لسان العرب، مادة(شقص)، 48/7.

<sup>67</sup> صحيح مسلم، كتاب العتق، ح1501، 1139/2، دار إحياء التراث العربي-بيروت، (د-ت).

<sup>68</sup> الصالح، محمد، الرّؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 68-69، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، 2001م.

3- الاستدلال بقواعد الشريعة الإسلامية وأصولها ومباني العدل فيها: حيث كانت المصلحة العامة أقوى دليل على مشروعية التسعير وأبرز أساس شرعي له<sup>69</sup>. كما أن قاعدة سدّ الذرائع تقضي بسدّ باب الاستغلال والتحكّم في الأسعار بوضع سعر محدد. وقاعدة (الضرر يزال) تقضي بمنع الضرر الواقع بعامة الناس عند افتعال الأسعار والتعدي فيها تعدياً فاحشاً، ولا يتحقّق ذلك إلا بالتسعير عليهم<sup>70</sup>. التّرجيح: يتبيّن بعد ذكر أدلة المانع والمجيزين للتسعير، أنّه في الظروف المفتعلة ووقوع التعدي الفاحش، يكون التسعير متعيّناً ويجب إلزام الناس به لما تقتضيه الحاجة والمصلحة العامة. وقد جاء في قرار مجمع الفقه الإسلامي رقم 5/8/46: "لا يتدخّل ولي الأمر بالتسعير إلا حيث يجد خللاً واضحاً في السوق والأسعار ناشئاً عن عوامل مصطنعة، فإنّ لولي الأمر حينئذٍ التدخّل بالوسائل العادلة الممكنة التي تقضي على تلك العوامل وأسباب الخلل والغلاء والغبن الفاحش"<sup>71</sup>.

ولأنّ تسعير الأعمال وتحديد الأجور مبنيّ على مسألة تسعير السلع والأعيان ومقيس عليها، فإنّه في حال وقوع ضرر عامّ في سوق العمل، أو تعديّ فاحش وتلاعب من أيّ فئة (كتواطؤ المستأجرين على بذل أجرٍ بخسٍ أقلّ ممّا يجب للعمل ولا يتناسب وظروف المعيشة، أو استغلالهم الأجراء والفئات المستضعفة من النساء والأطفال وتشغيلهم بأجور متدنّية، أو تأمر الأجراء وأصحاب الجرف على رفع الأجور والمغالاة فيها بشكل مجحف يضرّ بمستأجريهم)، فإنّ الدولة حينها تسعّر الأعمال والأجور عليهم للحاجة والمصلحة.

**المبحث الثاني: تحديد الحد الأدنى للأجور.**

المطلب الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور، وأهدافه، وبداياته.

الحدّ لغة: الفصل والمنع والحاجز بين شيئين. وحدّ الشيء: طرّفه، ومُنْتَهَاهُ<sup>72</sup>. وحدّ الشيء: قَدَرَهُ وَعَيَّنَهُ<sup>73</sup>.

الأدنى: اسم تفضيل، بمعنى الأقرب، أو الأخسّ<sup>74</sup>، أو الأقلّ والأخفّ<sup>75</sup>.

الأجر: "الجزاء على العمل"<sup>76</sup>. ومن خلال الجمع بين المعنى اللغويّ للألفاظ الثلاثة، وبين المعنى الاصطلاحيّ لمفهوميّ الأجر والتسعير في الشريعة الإسلامية، يمكن تعريف مصطلح الحد الأدنى للأجور بأنّه: أقلّ عَوْضٍ تقدّره الجهات المختصة لمنافع الأعمال وتمنع الحطّ منه.

وقد عرّفت منظمة العمل الدوليّة الحد الأدنى للأجور بأنّه: "الحدّ الأدنى للمكافأة التي يتعيّن على صاحب العمل أن يدفعها للعاملين بأجر، عن العمل الذي يؤدّونه خلال فترةٍ معيّنة، والذي لا يجوز تخفيضه بموجب اتفاقٍ جماعيّ أو عقدٍ فرديّ"<sup>77</sup>.

<sup>69</sup> الدريني، فتحي، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 519، 571، مؤسسة الرسالة ناشرون-دمشق، ط2، 2008م.

<sup>70</sup> الزبابعة، محمد، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد الأول/97، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، شباط-محرم، 2006م.

<sup>71</sup> مجلة مجمع الفقه الإسلامي، الدورة الخامسة، ع 5، ج 4/2920، 1409هـ-1988.

<sup>72</sup> ابن فارس، مقاييس اللغة، مادة (حدد)، 3/2. ابن منظور، لسان العرب، 140/3.

<sup>73</sup> لوزي، رينهارت بيتر آن، تكلمة المعاجم العربية، 86/3، نقله إلى العربية وعلّق عليه: الأجزاء (1-8) محمد سليم النعيمي، والأجزاء (9)،

(10) جمال الخياط، وزارة الثقافة والإعلام-الجمهورية العراقية، ط1، من 1979-2000م.

<sup>74</sup> ابن منظور، لسان العرب، مادة (دنا)، 78/1، مادة (دنا)، 273/14.

<sup>75</sup> القرطبي، محمد، الجامع لأحكام القرآن، 428/1، دار الكتب المصرية-القاهرة، 1964م.

<sup>76</sup> ابن منظور، لسان العرب، 10/4.

<sup>77</sup> منظمة العمل الدوليّة، دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، 3، (د-ط)، (د-ت).

فيما بيّنت منظمة العمل العربية، أنّ الحد الأدنى للأجور يُقصد به: "المستوى المقدّر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق"<sup>78</sup>.  
أهداف وبدايات الحد الأدنى للأجور:

اختلفت الآراء والمواقف الدولية بشأن تبني سياسة الحد الأدنى للأجور وانقسمت:  
- ما بين معارضٍ يرفض تبني هذه السياسة لما يتولّد عنها من آثار وسلبيات على مجريات سوق العمل ومستوى العمالة فيه، أي أنّ المعارضة كانت لاعتبارات اقتصادية محضة.  
- وما بين مؤيدٍ لها؛ وذلك لما يتولّد عنها من مزايا وإيجابيات في تحسين مستوى العدالة للفئات العاملة في المجتمع<sup>79</sup>، ولما تهدف إليه من غايات اجتماعية واقتصادية تُسهم في:

- 1- حماية العمال وأجورهم من الاستغلال-وهي الغاية الأساسية والوظيفة الجوهرية لتحديد أدنى الأجور.
- 2- تحسين المستوى المعيشي للأجراء ورفع المستوى العام للأجور.
- 3- تحقيق التّكافؤ في المنافسة في سوق العمل.
- 4- تحقيق التّوازن والاستقرار بين أطراف علاقات العمل.
- 5- تعزيز حق المساواة بين العاملين، والحدّ من الفجوات في الأجور بين الجنسين.
- 6- تحقيق أهداف الاقتصاد الكليّ، والحدّ من البطالة والفقر<sup>80</sup>.

وتتمثّل البدايات الأولى للحدّ الأدنى للأجور، في قيام العديد من الدول بتبني سياسة الحد الأدنى للأجر كأحد عناصر السياسة العامة فيها، بدءاً من أستراليا ونيوزيلندا عام 1880، ثم بريطانيا عام 1909، ثم أمريكا عام 1938م. وقد ازداد بعد ذلك عدد الدول التي تعتمد في تشريعاتها سياسة الحد الأدنى للأجور، حتى بلغ عام 1990م أكثر من مئة دولة<sup>81</sup>، كما أخذ نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور يتوسّع حتّى بلغ في بعض المناطق 100%، كما في أوروبا، و 97 بالمئة كما في الأمريكيتين، في حين بلغ نطاق التغطية في منطقة الدول العربية حتّى وقتٍ ليس بالبعيد، حوالي 73% من البلدان فقط -بحسب تقدير منظمة العمل الدولية عام 2017-<sup>82</sup>.  
ومما يُذكر في هذا الشأن، أنّ بداية طرح فكرة الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية كان في عام 1995، أي في بدايات تأسيس وقيام السلطة الوطنية الفلسطينية، لكن كانت هذه الفكرة مليئة بالعقبات والتّعقيدات بسبب الاحتلال وسياساته الظالمة، فكان من الصعب تبنيها واتخاذ القرار بشأنها آنذاك<sup>83</sup>.

<sup>78</sup> اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم (15)، مادة (16)، الدورة 11 في عمان، مارس/آذار 1983م.

<sup>79</sup> عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 12-13.

<sup>80</sup> علي، الحد الأدنى للأجور-الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني-دراسة مقارنة، 51-58.

<sup>81</sup> شرفاوي، عمر، (إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع)، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، مجلد 2018، العدد 187/6، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2018.

<sup>82</sup> منظمة العمل الدولية، الحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين، 1.

<sup>83</sup> معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني-(ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاوله مستديرة (9)، مداخلة السيد شاهر سعد، ص 8، 2012م.

إضافةً إلى أن السّاحة الفلسطينية لم تخلُ من الجدل بشأن الحد الأدنى للأجور، حيث ظلّ النقاش فيها قائماً ومتردّداً بين الحرص على العدالة الاجتماعية للعَمال من جهة، وبين القدرة الاقتصادية على تطبيق الحد الأدنى للأجور في ظلّ الاحتلال والأزمات المالية من جهة أخرى:

فهنالك من يرى في ضوء الأوضاع الصّعبة التي يفرضها الاحتلال، أنّ الاقتصاد الفلسطيني لا يزال هشّاً وقاصراً عن تحمّل تبعات وتكاليف فرض سياسة الحد الأدنى، وغير مهياً لها من النّاحية الإدارية والإنتاجية.

بينما يرى آخرون أنّه لا يمكن إهمال سياسة الحد الأدنى للأجور أو تأجيلها بسبب تلك الأوضاع؛ لما لهذه السياسة من ضرورة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية، ولما لها من أثر في تحسين الظروف المعيشية للنّاس، وتعزيز صمودهم وثباتهم في أرضهم<sup>84</sup>.

وقد ظلّت فكرة الحد الأدنى للأجور محصورة ضمن نطاق المطالبات العمالية والنقابية، كما وظل هذا التّضارب في الآراء قائماً، إلى أن تمّ حسم الأمر في التشريع الفلسطيني وإنهاء الخلاف بشأنه، وذلك بتبني الحكومة الفلسطينية سياسة الحد الأدنى للأجور في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وإصدار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وما تبعه من قرارات وتعليمات صادرة عن مجلس الوزراء في هذا الشأن، أهمّها قرار رقم 46 عام 2004، والذي نصّ على تشكيل لجنة وطنية للأجور، تتولّى تشكيل لجان فرعية في محافظات الوطن التي فيها مكتب عمل، بحيث تقوم اللجان الفرعية برفع توصياتها بالحد الأدنى على المستوى المطلوب إلى اللّجنة الوطنية للأجور، لتتولّى بدورها مهمة تحديد الحد الأدنى للأجور ورفعها بعد ذلك إلى مجلس الوزراء ليصدر به القرار<sup>85</sup>.

ورغم ذلك، إلّا أنّ التّطبيق الفعلي للحد الأدنى للأجور ظلّ متعثراً حتى عام 2012<sup>86</sup>، بصدر قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 11 واعتماد مبلغ 1450 شقلاً – (370 دولاراً تقريباً)<sup>87</sup> كحدّ أدنى للأجر الشهري، و65 شقلاً كحدّ أدنى للأجر اليومي، و8.5 شواقل كحدّ أدنى لأجر ساعة العمل الواحدة، في جميع مناطق السلطة الوطنية وفي كافّة القطاعات<sup>88</sup>.

وقد تزايدت النّداءات مطالبة بإعادة النّظر في مبلغ الحد الأدنى للأجور، فقامت اللّجنة الوطنية للأجور عام 2018، بعقد جلسات ومفاوضات عديدة من أجل دراسة حدّ أدنى جديد، إلى أن صدر عام 2021 قرار مجلس الوزراء رقم (4) الخاصّ برفع قيمة الحد الأدنى للأجور إلى 1880 شقلاً شهرياً، و85 شقلاً يومياً، و10.5 شواقل للسّاعة الواحدة<sup>89</sup>.

#### المطلب الثّاني: حكم الحد الأدنى للأجور.

تمّ جمع ما يمكن الاستعانة به من أدلّة في هذا المقام، ونظمها تحت قولين:

أولاً: عدم جواز تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك:

1- قياساً على مسألة التسعير، وما استُدلّ به من أدلّة على منع التسعير مطلقاً.

<sup>84</sup> معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني – (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل الآليات التّطبيق، ورقة خلفية – جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 2-3، 2017.

<sup>85</sup> قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 46 لسنة 2004، المواد (1-4)، الوقائع الفلسطينية، 121/52، يناير 2005م.

<sup>86</sup> الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة – الصّفة الغربيّة، 28.

<sup>87</sup> جريدة الزّالية، بواقع 370 دولاراً ونقابيون يعترضون حكومة فياض تُقرّ الحد الأدنى للأجور، الأربعاء 10 أكتوبر 2012، (https://www.raya.com/2012/10/1/2025).

<sup>88</sup> قرار بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة، المواد (1،3)، الوقائع الفلسطينية، عدد 99، 2013.

<sup>89</sup> المواد 1-4، الوقائع الفلسطينية، 36/183، 2021/9/22م.

2- عمل بعض الصحابة<sup>90</sup> بالأجرة القليلة، كاستقاء كل دلو بتمرّة؛ وهو أجر زهيد، ممّا يدلّ على جواز المؤاجرة بعوضٍ قليلٍ ما دام بالتراضي، وأنّه ينبغي عدم الإلزام بحدٍّ معيّن للأجر.

3- غاية ما يُستترّط في الأجر، أن يكون معلوماً ومحدّداً تحديداً يدفع النزاع وينفي الجهالة والغرر وأن يكون ممّا يجوز التعامل به شرعاً، ويتحقّق ذلك في الأجر الزهيد ما دام بالاتّفاق ودون إكراه، لذا فهو جائز وإن كان قليلاً ومتدنّياً، إذ ليس للأجر حدٌّ أو مقدارٌ معيّن يجب الالتزام به.

4- عدم وجود نصٍّ صريحٍ صحيح، يمنع من المؤاجرة بعوضٍ يقلّ عن مستوى أو مقدارٍ معيّن<sup>91</sup>.  
ثانياً: جواز فرض حدٍّ أدنى للأجر، وذلك:

1- قياساً على جواز التسعير عند الحاجة، والذي يتفق مع مقاصد الشريعة الإسلامية وقواعدها الأمرة بتحقيق المصلحة العامة ورفع الظلم والضّرر عن الناس.

2- قياساً على بيع المضطرّ؛ لأنّ قبول الأجير بيع جهده ومنفعته مقابل أجر قليل وإن كان يبدو في ظاهره الرضا، لكنّه في حقيقته إكراه؛ لأنّه إنّما يرضى بذلك غالباً لاضطراره وحاجته، فيكون في حكم بيع المضطرّ المنهيّ عنه شرعاً<sup>92</sup> دفعاً للضرر ومنعاً لاستغلال الحاجة<sup>93</sup>. وبذلك فإنّ التدخّل بتعيين حدٍّ أدنى للأجر ومنع النزول عنه، من شأنه حماية الأجور من التعرض للبخس والاستغلال تحت أيّ ظرفٍ أو اضطرار.

3- نظمت الشريعة الإسلامية أمور التعامل بين الناس، لا سيّما في البيع والشراء؛ لمُنْعِ كلّ ما من شأنه إثارة النزاع والخلاف بين الأطراف، أو إيقاع الضرر بالآخرين، أو استغلالهم وبخس حقوقهم، ولذلك:

- نهت عن بعض البيوع من أجل الضرر وحماية السوق، كالبيع بأقلّ من سعر السوق. وقد قال المالكيّة: إنّ من يبيع السلعة بأقلّ من سعرها يُمنع من ذلك<sup>94</sup>. ويُقاس على ذلك ما نحن بصددّه، فيمنع الأجر من بيع منافعهم بأجرٍ قليلٍ إذا كان ذلك يضرّ بأقرانهم في سوق العمل، كما يُمنع مستأجروهم من الإضرار بهم مستغلّين حاجتهم<sup>95</sup>. ولا يتأتّى ذلك إلّا بإلزامهم جميعاً بحدٍّ معيّن للأجر يُمنع الخطّ منه.

- كما نهت عن تلقّي الركبّان وشراء ما معهم قبل قدومهم إلى الأسواق ومعرفتهم الأسعار<sup>96</sup>؛ لئلاّ يتمّ استغلالهم والإضرار بهم. والشريعة الإسلامية إذ حمت هؤلاء من الغبن والاستغلال لا يُتصوّر أن تسمح بوقوع الاستغلال والإضرار في أيّ من المسائل والأحوال الأخرى،

<sup>90</sup> عَنْ كَعْبِ بْنِ عُجْرَةَ قَالَ: "فَسَقَيْتُ لَهُ، عَلَى كُلِّ دَلْوٍ تَمْرَةً"، الطبراني، سليمان، المعجم الأوسط، 160/7، ح 7157، قال الهيثمي: إسناده جيّد، مَجْمَعُ الزَّوَادِ وَمَنْبَعُ الْفَوَائِدِ، باب في عيش رسول الله ﷺ والسلف، ح 18245، 314/10.

<sup>91</sup> الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (<https://almoslim.net/node/243206>).

<sup>92</sup> "نَهَى النَّبِيُّ ﷺ عَنْ بَيْعِ الْمُضْطَرِّ". رواه أبو داود في سننه، أول كتاب البيوع، باب في بيع المضطرّ، ح 3382، 263/5.

<sup>93</sup> عبد الرحمن، دراسة فقهية: الحد الأدنى للأجور، إسلام أون لاين، (1/2025)، (<https://islamonline.net>).

<sup>94</sup> القاضي عبد الوهاب، عيون المسائل، 424.

<sup>95</sup> الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (2019)، (<https://almoslim.net/node/243206>).

<sup>96</sup> جاء في صحيح مسلم: (أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ نَهَى عَنِ التَّلَقِّيِ لِلرُّكْبَانِ، وَأَنْ يَبِيعَ خَاصِرٌ لِبَادٍ)، كتاب البيوع، باب تحريم بيع الرجل على بيع أخيه، وسومه...، ح 1515، 1155/3.



فتتخذ عند الحاجة الإجراءات اللازمة لحماية الأجور من صور الاستغلال والوكس، سواء كانت الإجراءات علاجية أم وقائية، وسواء كان ذلك بفرض حدٍ أدنى للأجور أو غيره مما يلزم التدخل به لتنظيم سوق العمل.

4-وردت أحوال في الشريعة الإسلامية يجوز فيها إخراج الشيء عن ملك صاحبه للأذى والضرر الذي يلحق بالناس، كما في حديث سمرة بن جندب  $\tau$ ، حيث كان يدخل إلى نخله في أرض أنصاري فيتأذى به، ولما رفض  $\tau$  أن يبيع شجره للأنصاري أو يتبرع بها أو يناقل، قال له  $\rho$ : (أنت مُضَارٌّ)، وقال للأنصاري: (أذهب فأقلع نخله)<sup>97</sup>، فكما جاز دفع ضرره عن صاحب الأرض بقطع شجره وإخراجه عن ملكه، فكذلك يجوز رفع الضرر العام الواقع على فئة الأجور في سوق العمل<sup>98</sup>، وإلزام المستأجرين ببذل أجور ضمن مستوى معين لا يقل الأجر عنه بحال؛ لرفع الأذى والضيق والضرر الواقع بالأجور في معيشتهم بسبب استغلالهم وبخس أجورهم.

5- يتحدد أجر الرضاع في الشريعة الإسلامية بالشيء المعقول الذي لا يجوز ما هو دونه<sup>99</sup>، قال تعالى: (فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوُهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمْ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ)<sup>100</sup>، ففي الآية حث على الائتمار والتشاور بشأن الرضاع بالمعروف، من غير إضرار ولا مضارة؛ فلا تتجاوز المرضعة الحد المعقول المقبول فيما يطلبه من أجرة الرضاع، ولا الزوج يشتط في الشح فيكره المرأة على الإرضاع بأجر بخس فيقصر عن بذل المقدار المستحق للرضاع<sup>101</sup>. وكذلك الأجرة على العمل ينبغي أن تكون أيضاً بالاتفاق بين الأجير والمستأجر من غير إكراه ولا إضرار ولا مضارة، فلا يتجاوز الأجير فيما يطلبه الحد المعقول للأجر، ولا يقصر المستأجر عن المقدار المقبول به، ولأن هذا الأمر غير متحقق في معظم الأحيان، فإن فرض حدٍ أدنى معقول ومقبول للأجر من شأنه منع الضرر والإضرار ومنع وقوع أي إكراه. 6-وردت في الشريعة الإسلامية مسائل جرى فيها الإلزام بثمنٍ مقدّر معين لأجل المصلحة ورفع الضرر، منها<sup>102</sup>: (مسألة حق الشفعة وثبوته للشريك)، و(مسألة الاحتكار والتعدي الفاحش في القيمة)، و(مسألة إجبار أهل الصناعات على الأعمال التي يحتاجها الناس بأجرة المثل)، فكما جاز الإجبار في تلك المسائل على ثمنٍ معين عند وجود مصلحة راجحة، فلا شك أن الإجبار على التزام حدٍ أدنى معين للأجور مراعاةً لمصلحة عامة هو من باب أولى لرفع الظلم والضرر عن المجتمع.

7-عدم ورود نصٍ يمنع وضع حدٍ أدنى للأجور<sup>103</sup> مع وجود الحاجة والمصلحة إليه، ومعلوم أن الأصل في جميع ما جاءت به الشريعة الإسلامية هو إقامة مصالح العباد في معاشهم ومعادهم.

الترجيح: بعد عرض الأدلة التي قد يستدل بها على حكم الحد الأدنى من حيث الجواز والعدم، وبناء على أن الحد الأدنى للأجور هو ضرب من تسعير الأعمال، فإن الباحثة تميل إلى جواز تدخل الدولة بجهاتها المختصة لتحديد حدٍ أدنى للأجور في الظروف غير الطبيعية لسوق العمل، كوجود تلاعب أو تواطؤ في سوق العمل، أو في حال نقشي الاستغلال والظلم، أو عند وقوع ضرر أو تعدي مجحف فاحش في الأسعار، ويكون إجراءً علاجياً أو وقائياً دعت إليه الحاجة والمصلحة العامة في سوق العمل وليس كقاعدة عامة.

<sup>97</sup> سنن أبي داود، أول كتاب الأقضية، أبواب من القضاء، ح 3636، 478/5-479. وأخرجه البيهقي 157/6 من طريق أبي الربيع. وفي الباب عن رجل من أصحاب النبي  $\rho$  برقم (3074) و(3075) وإسناده حسن.

<sup>98</sup> عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3/1959.

<sup>99</sup> الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).

<sup>100</sup> سورة الطلاق، الآية 6.

<sup>101</sup> ابن الجوزي، زاد المسير في علم التفسير، 302/4.

<sup>102</sup> ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، 36.

<sup>103</sup> الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).



### المطلب الثالث: أسس ومعايير تحديد الحد الأدنى للأجور.

تناول عددٌ من الباحثين والعلماء المعاصرين الحديث عن الأساس الشرعي الذي يمكن اعتباره في تحديد الحد الأدنى للأجور، وكان هناك اتجاهان محوريان: الأول يرى اعتبار الكفاية في تحديد الحد الأدنى للأجر في القطاع الخاص كما هو الحال في القطاع العام، فيكفل الأجر للجميع مستوى المعيشة السائد كحدٍّ أدنى، ثم يتفاوت بعد ذلك نظرًا للاعتبارات الأخرى<sup>104</sup>.

بينما يرى الاتجاه الثاني تحديده باعتباره أجر المثل<sup>105</sup>. وقد استند أصحاب الاتجاه الأول إلى:

1- قوله p: (مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ رَوْحُهُ، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ، فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ، فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا)<sup>106</sup>. فالحديث وإن كان واردًا في شأن من يعمل عملاً عامًّا، إلّا أنّ روح الشريعة الإسلامية تقضي باعتباره مبدأً عامًّا شاملًا للجميع<sup>107</sup>؛ لأنّ العلة التي اقتضت تحقيق الكفاية لهم؛ وهي تمكينهم من العمل بتقوى وإتقان وأمان واستقرار، تنطبق كذلك على من يعمل في القطاع الخاص، فينبغي تحقيق الكفاية لهم كذلك<sup>108</sup>.

2- قوله p: (إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ)<sup>109</sup>. إذ يُعتبر الحديث شاملًا لجميع الأجراء والعاملين لدى مستأجريهم، وليس مقتصرًا على الخدم فحسب<sup>110</sup>، فكما أنّ الأجراء والخدم -الذين يسكنون مستأجريهم وينقطعون للعمل لديهم- ينبغي ألاّ تقلّ أجورهم عن كفاية الطعام والشراب من حيث الجودة عن مستوى معيشة المستأجر، فكذلك الأجراء الذين لا يسكنون مستأجريهم وينقطعون للعمل لديهم ينبغي ألاّ تقلّ أجورهم عن الكفاية وفق مستوى المعيشة السائد<sup>111</sup>.

3- إنّ النبي p لم يرم إلى تخصيص عمال الدولة بامتيازٍ دون غيرهم من العمال، وأنّه p لما قرّر لهم هذا الحق، إنّما قرّر احتياجاتٍ فطريةٍ أوليّةٍ ومتطلباتٍ أساسيةٍ يستوي في الحاجة إليها كلّ أجير سواء عمل لدى الدولة أو لدى الأفراد والشركات<sup>112</sup>.

4- القياس، حيث يُقاس الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص على الحد الأدنى للأجور في القطاع العام، فيُقدّر بالكفاية "بحكم القياس الذي تتسع به دائرة الحكم حتّى تشمل الشيء ونظيره"<sup>113</sup>.

<sup>104</sup> من أصحاب هذا الاتجاه: دنيا، الاقتصاد الإسلامي أصول ومبادئ، 189. الخولي، الإسلام لا رأسمالية ولا شيوعية، 102. الغوزي، نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، 88. غانم، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور في الإسلام، 76.

<sup>105</sup> ممّن اختار هذا القول: النّجار، الحدّ الأقصى والأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات-جامعة الأزهر، مجلد 1، عدد 3/492، 2017. أبو العلا، الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34/641، 689، 2018. الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 139.

<sup>106</sup> سنن أبي داود، أول كتاب الخراج، باب أرزاق العمال، ح 2945، 4/566، حديث صحيح، وإسناد حسن.

<sup>107</sup> الصّالح، معالم الشريعة الإسلامية، 320-321.

<sup>108</sup> السباعي، اشتراكية الإسلام، 99.

<sup>109</sup> صحيح البخاري، كتاب العتق، باب قول النبي p: «الْعَبِيدُ إِخْوَانُكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ»، ح 2545، 3/149.

<sup>110</sup> الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 139. غانم، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار، 34-35.

<sup>111</sup> المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام المعاصرة، 197-201.

<sup>112</sup> الخولي، الإسلام لا شيوعية ولا رأسمالية، 100.

<sup>113</sup> المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، 202.

5- اعتبرت الشريعة الإسلامية الجهاد نوعاً من أنواع العمل تجب فيه الكفاية، فذلك الذي يعمل في الصناعة والزراعة والتجارة هو في جهاد أيضاً، فيكون لجميعهم الكفاية<sup>114</sup>.

أما أصحاب الاتجاه الثاني القائلون بتحديد أجر المثل، فقد استدلوا بـ:

1- أدلة عامة من القرآن الكريم تحث على تحقيق العدل واجتناب الظلم، منها:

- قوله تعالى: ( يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ<sup>115</sup> ). فالآية تأمر بالعدل في كل شيء، ومن العدل أن يكون تقدير الأجر على قدر العمل وقيمة المنفعة، لا على حسب حاجة الأجير واحتياجات أسرته<sup>116</sup>.

- وقوله تعالى: ( لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ<sup>117</sup> )، حيث إن قاعدة (لا تظلمون ولا تظلمون) في الشريعة الإسلامية تقتضي ألا تكون الكفاية المعيشية هي أساس تحديد الحد الأدنى للأجر<sup>118</sup>، إذ فيه ظلم وتكليف للمستأجرين بما ليس في وسعهم - في أغلب الأحيان - ولا يناسب إمكانياتهم، والله Y يقول: ( لَا يَكْفِي اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>119</sup> ). كما أن التقدير بالكفاية قد يكون أكثر مما تستحقه المنافع المبذولة لهم، فيكون بمثابة أكل المال بالباطل، والله Y يقول: ( وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ<sup>120</sup> ).

2- إن الدولة أكثر قدرة وسعة من الأفراد مما يجعل تحقيق الكفاية لعمالها أمراً ممكناً، أما غير الدولة من المستأجرين فإن الغالب هو عدم قدرتهم على توفير الكفاية لأجرائهم، لذلك فإن الذي يلزمهم هو أجر المثل بالمعروف، أما الكفاية فلها وسائلها الأخرى من نفقات الأقارب والزكاة وموارد الدولة<sup>121</sup>.

3- إن تحديد حد أدنى عادل للأجور له محددات عدة، وتراعى فيه أمور مختلفة، منها: مستوى الأسعار في الدولة، ومقدار المنفعة والجهد المبذول، والوقت الذي يستغرقه هذا الجهد، وغيرها. وهذه الأمور مجتمعة تتفق مع نظرة الفقه الإسلامي في معايير أجر المثل وليس الكفاية<sup>122</sup>.

الترجيح: بعد النظر في كل اتجاه وأدلتها، تميل الباحثة إلى أن الأساس الذي يمكن اعتباره في تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، هو كفاية الأجير، بحيث يغطي هذا الأجر الحاجات الإنسانية والخدمات الأساسية اللازمة لحياة كريمة لائقة؛ لأن هذه الكفاية دلت عليها روح النصوص الشرعية التي تقضي بالعدل، وقد ارتضاها النبي P لعماله، فلا شك أنها عند القدرة على اعتبارها وتوفيرها، تكون خير أجر وأمثل أساس يمكن من خلاله تحقيق مصالح الأطراف جميعهم أجراء ومستأجرين ومستهلكين. كما يمكن من خلاله تحقيق الهدف من الحد الأدنى للأجر، والذي كان التدخل في تحديده قد جُوزَ خلافاً للأصل من أجل منع استغلال الأجراء وتحسين مستوى معيشتهم، والنأي بهم عن الفقر، ورفع أجورهم المتدنية التي لا تغطي حاجاتهم الإنسانية ولا تمكنهم من العيش بكرامة.

<sup>114</sup> العوضي، نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، هامش ص78.

<sup>115</sup> سورة النساء، 135.

<sup>116</sup> أبو العلا، الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي، مجلة الشريعة والقانون، عدد 644/34.

<sup>117</sup> سورة البقرة، 279.

<sup>118</sup> الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 190.

<sup>119</sup> سورة البقرة، 186.

<sup>120</sup> سورة البقرة، 188.

<sup>121</sup> القرضاوي، يوسف، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 377-378، مكتبة وهبة-القاهرة، ط1، 1995م.

<sup>122</sup> أبو العلا، الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي، مجلة الشريعة والقانون، عدد 689، 657/34.

أما أجر المثل، فلا يصلح أن يكون حدًّا أدنى للأجر في كافة الأحوال والظروف، وإنما يُلجأ إليه في الأساس عند الخلاف والنزاع وجهالة الأجر وغير ذلك مما لا يلتقي مع الغاية من التدخل في تحديد حدٍّ أدنى للأجر. وبذلك فإنَّ أصل تقدير أجر المثل ليس لرفع الأجور المنخفضة وتحسينها وإنما هو عودة إلى الأجر السائد في السوق -ليحصل الأجير على أجر من هم مثله في نفس العمل، حتى وإن كان هذا الأجر متدنّيًا جدًّا وغير كافٍ لاحتياجات المعيشة، وهذا لا يتفق مع الهدف الجوهرى من تحديد الحد الأدنى للأجر. ويشار هنا، إلى أنَّ حدَّ الكفاية عند اعتماده كأساس في تحديد الحد الأدنى للأجر، لا بدَّ أن يغطّي احتياجات الأجير ومتطلباته الأساسية من الضروريات والحاجيات ولا يتعدّاها إلى التحسينات. وذلك بحسب مستوى المعيشة العام ووفق الظروف السائدة في المجتمع سعةً وضيقًا، وبحسب الاحتياجات الإنسانية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان، كالخدمات الأساسية من ماء، وكهرباء، ومواصلات، وأقساط جامعات، وغيرها مما لا بدَّ من مراعاته عند تقدير الحد الأدنى للأجر<sup>123</sup>.

ومما يُذكر في هذا الشأن، أنَّ السياسة السليمة للحد الأدنى للأجر، تستلزم وضع معايير واضحة وبسيطة للمحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجر، وبما يكفل تحقيق الغاية منه وإلا كان تحديده ضربًا من العبث، كما تستلزم توضيح المنهجية والطريقة التي يتمّ اتباعها في تحديده<sup>124</sup>، وعلى الصعيد الفلسطيني، لم تتمّ الإشارة إلى المنهجية المتبعة في تحديد الحد الأدنى للأجر، وإنما كان تحديده -في المرتين الأولى والثانية- بناءً على اقتراح من وزير العمل، كحلٍّ وسط للتوفيق بين مطالب ممثلي العمّال وأصحاب العمل، وليس استنادًا إلى معايير واضحة في تحديده. فكان من إشكاليات القرار أنَّ المبلغ المحدّد لا يزال بعيدًا عن خطّ الفقر كأحد المعايير الأساسية لتحديد أدنى الأجور، كما أنّه لا يلبي الحد الأدنى من مستلزمات الحياة ومتطلباتها<sup>125</sup>.

#### المطلب الرابع: مراجعة الحد الأدنى للأجر، ومعوّقات تطبيقه.

يؤكد العلماء اليوم على ضرورة مراجعة حاجات الأفراد المتغيرة والمتزايدة، وبالتالي ضرورة مراجعة الحد الأدنى للأجر وتعديله من وقتٍ لآخر بما يضمن المرونة في هذا الحد للاحتفاظ بقدرته على أداء وظيفته وتحقيق الغاية منه ولصيانة قيمته الحقيقية من الهبوط<sup>126</sup>. وتندرج مسألة المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجر وتعديله في الاقتصاد الإسلامي ضمن ما تراه الدولة من المصلحة<sup>127</sup>، وقد تعرّض الفقهاء قديمًا للحديث عن أهميّة تعديل الكفاية وأهميّة مراجعتها كلّ عام، وذلك لاختلاف كفاية الأفراد باختلاف الزمان والمكان وتغيّرها بتغيّر الأسعار<sup>128</sup>.

ولأنّ الواقع اليوم يشهد ارتفاعاتٍ مستمرة في الأسعار وتغيّرات في تكاليف المعيشة، فإنّ ذلك يتطلب إجراء مراجعة دورية في فتراتٍ متقاربة، لذلك فإنّه ممّا يؤخّذ على قرار الحد الأدنى في مناطق السلطة الفلسطينية، أنّه بقي قرابة تسع سنواتٍ بمبلغ 1450 شيقلاً دون تغيير، إلى أن تمّ تعديله عام 2021 إلى 1880 شيقلاً -ولا يزال بهذه القيمة حتى كتابة هذه السطور.

<sup>123</sup> عفانة، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجر، يسألونك، (2021، [www.yasaloona.net](http://www.yasaloona.net)).

<sup>124</sup> حلمي، نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجر في مصر، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، عدد 1/18.

<sup>125</sup> عابدين، الحد الأدنى للأجر في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 20.

<sup>126</sup> إلياس، الحد الأدنى للأجر، 125-126.

<sup>127</sup> ربابعة، نظرية الأجر في الاقتصاد الإسلامي (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، كلية الشريعة - قسم الفقه والدراسات الإسلامية،

91، 1419 هـ، 1998م-1999م.

<sup>128</sup> الماوردى، الأحكام السلطانية، 305.

وجدير بالذكر، أنه يتم تعديل الحد الأدنى للأجور في الدول إما على أساس التفاوض بين ممثلي الأطراف الثلاثة، أو التعديل من خلال مؤشر يربط التغيرات في الحد الأدنى للأجر بالتغيرات الواقعة في متغيرات اقتصادية أخرى؛ لمواجهة آثار التضخم وآثار انخفاض قيمة العملة التي تُعدّ من أبرز المشكلات الاقتصادية اليوم، لذلك تعمل الدول على حماية القوة الشرائية للحد الأدنى للأجر من خلال مراجعته بشكل دوري، ومنح العمال علاوة سنوية لغلاء المعيشة؛ لتحقيق التوازن بين الأسعار والأجور<sup>129</sup>.  
وقد سبق لمجمع الفقه الإسلامي أن تناول مسألة الربط القياسي للأجور، وصدر عنه القرار بالجواز ما لم ينشأ عنه ضرر للاقتصاد العام<sup>130</sup>.

ويعتمد مدى نجاح سياسة الحد الأدنى للأجور بشكل كبير على درجة الالتزام بتطبيق قرار الحد الأدنى والامتثال له، فيما تشير الإحصائيات إلى تنامي نسبة تطبيق القرار والامتثال له في الأراضي الفلسطينية. وفي السنوات الأخيرة -التي سبقت اندلاع حرب 7 أكتوبر 2023 على غزة-، كان الحديث قد كثر عن معوقات تطبيق قرار الحد الأدنى في الصّفة والقطاع، وعن عوامل تدني الامتثال له، فكان منها<sup>131</sup>:

-عوامل تتعلق بقرار الحد الأدنى للأجور ذاته، ووجود ثغرات فيه، حيث تم وضع مستوى موحدٍ لأدنى الأجور يشمل كافة المناطق والقطاعات دون مراعاة اختلاف مستويات (الأجور، والدخل، والأسعار) بين المناطق خاصة ما بين الصّفة الغربية والقطاع، ودون دراسة إمكانيات التطبيق في ظلّ الأوضاع الاقتصادية القائمة وحالة الانقسام السياسي القائمة.

-وعوامل تتعلق بانخفاض قدرة الحكومة على إنفاذ القانون والقرارات بشكل فعال، ويظهر ذلك من خلال أمور، منها: عدم تبني استراتيجيّة معينة للتفتيش والرقابة، وعدم مساندة القطاعات التي لا قدرة لها على التطبيق، وغياب الرادع القانوني، وعدم إجراء تقييمات سنوية للآثار المترتبة على تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور.

-وعوامل تتعلق بأصحاب الأعمال، وضعف تمثيلهم في القطاعات الاقتصادية التي يتركز فيها العمال ذوو الأجور المتدنية مما يضعف فعالية التوافق على الالتزام بالقرار، إضافة إلى تحايل البعض منهم على تنفيذ القرار، وإجبار العمال على إخفاء أجورهم والانصياع لهم حتى لا يتعرضوا للفصل.

-وعوامل تتعلق بالعمال وقلة وعيهم بحقوقهم، وتعدد نقاباتهم وما يترتب عليه من قيام خلافاتٍ من شأنها إضعاف الموقف التفاوضي إلى جانب ضعفه القائم بسبب قلة العمال المنتمين إلى النقابات العمالية.

وفيما يتعلق بمدى نجاح القرار الحاليّ باعتماد 1880 شقلاً كحد أدنى للأجر، فإنّ الدراسات تشير بناءً على تجربة تطبيق الحد الأدنى للأجور خلال السنوات السابقة، أنّ إمكانية تطبيق القرار سيكون ضعيفاً إن لم يكن هناك تغيير ملموس في طريقة إدارة الحكومة لملف تطبيق الحد الأدنى للأجور وتعزيز جهود الرقابة والتفتيش والإجراءات الرادعة بحق المخالفين، كما سيكون التطبيق ضعيفاً دون تعزيز التمثيل النقابي للعمال<sup>132</sup>.

<sup>129</sup> نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 136.

<sup>130</sup> مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، قرار رقم: (8/6/79) بشأن قضايا العملة، الدورة الثامنة، العدد 8، 3/ 787، 1994. والدورة 12 قرار رقم: 115 (9/ 12)، العدد 12، 4/ 291، 1421هـ.

<sup>131</sup> المراقب الاقتصادي، عدد 45، الزرع الأول 2016، 7-8. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، ورقة خلفية -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 6، 8.

<sup>132</sup> معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، ماس العدد 7، قرار الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، 1، 2022.

وفي الختام، تجدر الإشارة إلى أنّ عدم مسايرة الحد الأدنى للأجور للواقع الاجتماعي والاقتصادي في فلسطين، وعدم مسايرة التزايد في أسعار السلع والخدمات الأهم والأكثر استهلاكاً، ومصاريف السكن وغيرها ممّا لا بدّ منه لحياة كريمة، لا يحسّن الوضع المعيشي للعمال بالشكل اللازم، ما يعني من الناحية العملية عدم تحقّق الغايات المرجوة من اعتماد الحد الأدنى للأجور كوسيلة لحماية الفئات الضعيفة من العمال، لا سيّما وأنّ قيمة الحد الأدنى للأجر حتّى بعد صدور القرار الجديد لا تزال متدنّية وغير كافية ولا تغطي احتياجات العمال وأسرهم في الصنّعة الغربية، فيما تُعدّ قيمة الحد الأدنى بالنسبة لقطاع غزة مرتفعة وكان من الصعب تطبيقها قبل حرب 7 أكتوبر، وبلا شكّ لن يكون هناك مجالاً لتطبيقها بعد هذه الحرب في ظلّ ما تعرّض له القطاع من تدمير وإبادة ومجاعة لم يُر لها مثيل في تاريخ الإنسانية.

## الخاتمة:

### أولاً: النتائج

- 1- تنتظم العلاقة في الشريعة الإسلامية بين الأجير والمستأجر ضمن عقد إجارة الأشخاص، بينما تنتظم في القانون بين العامل وصاحب العمل ضمن عقد العمل.
- 2- الأجير الذي تشمله الدراسة ويخضع لقانون العمل هو الأجير الخاص الذي مجال عمله في القطاع الخاص.
- 3- الحد الأدنى للأجور ضرب من تسعير الأعمال، ومنوط بالمصلحة والعدل. وهو: أقلّ عوضٍ يُسمح ببذله لِمَنافع الأعمال، فلا يجوز الحطّ منه وأداء ما هو دونه بعد تقديره وإصدار القرار به.
- 4- الغاية الأساسية من الحد الأدنى للأجور، هي حماية الفئات العاملة من الاستغلال ومن الأجور المتدنية وتحسين المستوى المعيشي لهم.
- 5- المعيار الشرعي الذي يتفق مع الغاية من الحد الأدنى للأجور هو معيار الكفاية، وليس أجر المثل الذي هو في الأساس عودة إلى الأجر السائد في سوق العمل.
- 6- يعتمد مدى نجاح سياسة الحد الأدنى للأجور بشكل كبير على درجة الالتزام بتطبيق قرار الحد الأدنى والامتثال له، ويعود تدني نسبة تطبيق القرار في الأراضي الفلسطينية لأسباب تتعلق بالقرار ذاته، وأسباب تتعلق بضعف تمثيل أصحاب الأعمال، وأسباب تتعلق بالنقابات العمالية، وأسباب تتعلق بقدرة الحكومة على إنفاذ القرارات ومتابعة آليات التطبيق والرقابة عليها.

### ثانياً: التوصيات

- 1- تكثيف الحملات التوعوية لرفع مستوى وعي العمال بحقوقهم، وتصحيح فكرة الحد الأدنى للأجور في أفهام أصحاب الأعمال حيث يرى كثير منهم أن سقف الأجر الذي يلزمهم هو الحد الأدنى فقط.
- 2- تحديد المعايير الاقتصادية والاجتماعية التي يبنى عليها تحديد الحد الأدنى للأجور، مع الحرص على كفاية الأجور للحاجات المعيشية وتغطية الخدمات الأساسية لتحقيق الهدف منه، وضرورة مراعاة التفاوت الكبير في معدلات الأجور ومستويات الدخل ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة.
- 3- دراسة ثغرات وسلبات الحد الأدنى للأجور، وبحث سبل تفاديها، وعقد حوارات لبحث أنجع الوسائل التي يمكن من خلالها زيادة نسبة الامتثال للقرار.

### فهرس المصادر والمراجع:

- ابن الأثير، المبارك بن محمد، الشافعي في شرح مسند الشافعي، تحقيق: أحمد سليمان وياسر إبراهيم، مكتبة الرشد، الرياض، ط1، 2005م.
- الألباني، محمد ناصر الدين، صحيح الجامع الصغير وزياداته، المكتب الإسلامي، ط1.
- البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير الناصر، دار طوق النجاة، ط1، 1422هـ.
- البيهقي، أحمد بن الحسين، السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية-بيروت، ط3، 2003م.
- الترمذي، محمد بن عيسى، سنن الترمذي، تحقيق وتعليق: [أحمد شاکر (ج1، 2)، ومحمد فؤاد عبد الباقي (ج3)، وإبراهيم عوض (ج4)، (5)]، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي-مصر، ط2، 1975م.



- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، الحسبة في الإسلام، دار الكتب العلمية، ط1.
- الجُميلي، باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية-بيروت، 2006م.
- ابن الجوزي، عبد الرحمن، زاد المسير في علم التفسير، عبد الرزاق المهدي، دار الكتاب العربي-بيروت، ط1، 1422هـ.
- الجويني، أبو المعالي، نهاية المطلب في دراية المذهب، تحقيق: أ.د. عبد العظيم الديب، دار المنهاج، ط1، 2007م.
- حسن، أحمد، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة، جامعة دمشق، دار اقرأ، دمشق، ط1، 1422هـ.
- حلمي، أمينة، نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، عدد18، يونيو2006م.
- حمزة، إسماعيل، أجر العامل في الفقه الإسلامي-رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين، 2010م.
- حيدر، علي، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجيل، ط1، 1991م.
- الخولي، البهي، الإسلام لا رأسمالية ولا شيوعية، مكتبة الفلاح-الكويت، ط1، 1981م.
- أبو داود، سليمان، سنن أبي داود، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، محمد كامل قره بللي، دار الرسالة العالمية، ط1، 2009م.
- الدريني، فتحي، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، مؤسسة الرسالة ناشرون-دمشق، ط2، 2008م.
- دنيا، شوقي، الاقتصاد الإسلامي أصول ومبادئ، دار الفكر الجامعي-الإسكندرية، 2013م.
- الدهلوي، محمد، الأجير الخاص حقوقه وواجباته، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة-السعودية، 1985م.
- الديرشوي، محمد، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها، دار النوادر، سورية-لبنان-الكويت، ط1، 2010م.
- ربابعة، عدنان، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الشريعة 1998-1999م.
- ابن رشد الجد، محمد، البيان والتحصيل، تحقيق: د. محمد حجي وآخرون، دار الغرب الإسلامي-بيروت، ط2، 1988م.
- رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ط1-2001.
- الزملواي، محمد، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي-الإسكندرية، ط1، 2012م.
- الزهار، محمد، غلوش، طارق؛ الإتربي، دينا؛ وآخرون، (محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد 37، عدد 3، جامعة المنصورة-كلية التجارة، 2013م.
- الزيلعي، عثمان، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، المطبعة الكبرى الأميرية-بولاق-القاهرة، ط1، 1313هـ.
- سابق، سيد، فقه السنة، دار الكتاب العربي-بيروت، ط3، 1977م.
- السباعي، مصطفى، اشتراكية الإسلام، الدار القومية للطباعة والنشر، ط3، (د-ت).
- أبو سل، روان، أثر الحد الأدنى للأجور على القطاع الصناعي الأردني-رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، 2006م.
- السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية:
- \* قانون العمل وتشريعات الشؤون الاجتماعية، قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م، 1422هـ-2001م.
- \* قانون التنفيذ رقم 23 لسنة 2005م، عدد63، إبريل2006.
- \* قرار مجلس الوزراء رقم4 لسنة 2021 بالحد الأدنى للأجور في فلسطين، عدد183، 2021م.
- \* قرار مجلس الوزراء رقم11 لسنة 2012 بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور، عدد99، 2013م.
- \* قرار مجلس الوزراء رقم46 لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، عدد52، 2005م.
- \* مشروع القانون المدني رقم4 لسنة 2012، عدد ممتاز، 2012م.

- السنهوري، عبد الرزاق، شرح القانون المدني في العقود-عقد الإيجار، دار إحياء التراث العربي-لبنان، (د-ت).
- شرفاوي، عمر، إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، مجلد 2018، عدد 6، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، تصدر عن مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات-الجزائر، 2018.
- الشريف، شرف، الإجابة الواردة على عمل الإنسان-رسالة دكتوراة، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة، 1397هـ.
- الصالح، صبحي، معالم الشريعة الإسلامية، دار العلم للملايين-بيروت، (ط1-1975)، (ط4-1982م).
- الصالح، محمد، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، 2001م.
- الطبراني، سليمان، المعجم الأوسط، تحقيق: طارق عوض الله، عبد المحسن الحسيني، دار الحرمين-القاهرة.
- عابدين، عصام، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، مؤسسة الحق، رام الله-فلسطين، ط2، 2014م.
- عرفات، حسام، شرح قانون العمل الفلسطيني-دراسة مقارنة، فلسطين، 2017.
- أبو العلا، عمرو، الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34، 2018.
- علي، أحمد، الحد الأدنى للأجور-الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، دار الحفاني-القاهرة، ط1، 2015م.
- العلي، صالح، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم المعاصرة، اليمامة للطباعة، دمشق، ط1، 2000م.
- عمارة، خالد، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشراف-دقهلية، جامعة الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 2013م.
- العوادة، سمير، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني-رسالة ماجستير، جامعة القدس، عمادة الدراسات العليا-برنامج الفقه والتشريع، فلسطين، 2010م.
- العوضي، رفعت، نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، دار السلام، القاهرة-الإسكندرية، ط1، 2020م.
- غانم، عبد الله، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، المكتب الجامعي الحديث، محطة الرمل-الإسكندرية، 1984م.
- ابن غلام قادر، زكريا الباكستاني، ما صح من آثار الصحابة في الفقه، دار الخراز-جدة، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع-بيروت، ط1، 2000م.
- ابن فارس، أبو الحسين أحمد، مقاييس اللغة، دار الفكر، 1979م.
- الفلاح، بلال، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية-(الصفحة الغربية)، مساعد بحث: نضال العيسة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية-(ماس)، القدس ورام الله، 2014م.
- فلاح، بلال، قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، ورقة خلفية جلسة طاولة مستديرة (6)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية-(ماس)، 2022م.
- القاضي عبد الوهاب، أبو محمد عبد الوهاب بن علي، عيون المسائل، دراسة وتحقيق: علي محمد إبراهيم بورويبة، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع-بيروت، ط1، 2009م.
- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد، المغني، مكتبة القاهرة، 1968م.
- القرّة داغي، علي، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقبة طالب العلم الاقتصادية 7، الكتاب الخامس، شركة دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع-بيروت، ط1، 2010م.

- القرشي، باقر، العمل وحقوق العامل في الإسلام، دار التّعارف للمطبوعات، بيروت، ط4، 1979م.
- القرضاوي، يوسف، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، مكتبة وهبة-القاهرة، ط1، 1995م.
- القرطبي، محمد، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية-القاهرة، 1964م.
- ابن القيم، محمد، الطّرق الحكميّة، تحقيق: نايف ابن أحمد الحمد، دار عالم الفوائد-مكة المكرمة، ط1، 1428هـ.
- لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلّة الأحكام العدليّة، تحقيق: نجيب هواويني، الناشر: (نور محمد، كارخانه تجاريت كتب، آرام باغ، كراتشي).
- ابن ماجه، محمد، سنن ابن ماجه، (ت: محمد فؤاد عبد الباقي)، دار إحياء الكتب العربيّة، فيصل البابي الحلبي.
- الماوردي، علي بن محمد، الأحكام السلطانيّة، دار الحديث-القاهرة، (د-ت).
- مجلّة مجمع الفقه الإسلاميّ التابع لمنظمة المؤتمر الإسلاميّ، (عدد5-1988، عدد 8-1994، عدد12-1421هـ).
- مجموعة من المؤلّفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلاميّة، (الأجزاء: 1-23: ط2، دار السلاسل-الكويت، 1404-1427هـ)، (الأجزاء 24-38: ط1، مطابع دار الصّفوة-مصر)، (الأجزاء 39-45: ط2، طبع الوزارة).
- المراقب الاقتصاديّ، (معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ-ماس، الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة)، المحرّر: نعمان كنفاني، العدد 45 الرّيع الأوّل، أيلول 2016.
- المرصفي، سعد، العمل والعمّال بين الإسلام والنّظم الوضعيّة المعاصرة، دار اليقين، المنصورة، ط 1، 2004م.
- مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التّراث العربيّ-بيروت، (د-ط)، (د-ت).
- المصريّ، رفيق يونس، أصول الاقتصاد الإسلاميّ، دار القلم-دمشق، الدّار الشّامية-بيروت، ط3، 1999م.
- مصطفى، إبراهيم؛ الزّيات، أحمد؛ عبد القادر، حامد؛ النّجار، محمد؛ المعجم الوسيط، دار الدّعوة، (د-ت).
- معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ-ماس، تقييم الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة-جلسة طاولة مستديرة(2)، 2017.
- منظمة العمل الدوليّة، الحدّ الأدنى للأجور وحمايتها في الدّول العربيّة: ضمان عادل للعمّال الوطنيّين والمهاجرين.
- منظمة العمل العربيّة، اتفاقيّات وتوصيات العمل العربيّة، الاتفاقيّة العربيّة رقم15، الدّورة 11 في عمّان، آذار 1983م.
- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر-بيروت، ط3، 1414هـ.
- النّجار، ياسر، (الحدّ الأقصى، والأدنى للأجور بين الفقه الإسلاميّ والاقتصاد المعاصر)، مجلّة كليّة الدّراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات بكفر الشّيخ-جامعة الأزهر، مجلد1، عدد3، 2017.
- نصرة، أحمد، قانون العمل الفلسطينيّ، ط3، 2017م.
- النّفيسة، محمد، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ-دراسة مقارنة-رسالة ماجستير، إشراف: د.شرف بن عليّ الشّريف، ود.شوقي دنيا، جامعة أمّ القرى-مكة المكرمة، 1412هـ-1991م.
- النّوويّ، يحيى بن شرف، روضة الطّالبيين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشّاويش، المكتب الإسلاميّ، ط3، 1991م.
- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات الماليّة الإسلاميّة، المعيار الشّريعي(34)، المنامة-البحرين، 1435هـ، 2014م.
- الهيثميّ، عليّ بن أبي بكر، مَجْمع الرّوائد ومنبع الفوائد، تحقيق: حسام الدين القدسيّ، مكتبة القدسيّ-القاهرة، 1994م.
- المواقع الإلكترونيّة:

- جريدة الزّاية، بواقع 370 دولارًا ونقابينون يعترضون حكومة فيّاض تُقرّ الحدّ الأدنى للأجور، الأربعاء 10 أكتوبر 2012،  
(<https://www.raya.com/2012/10>, 2025).
- عبد الرّحمن، عبد الله، دراسة فقهية: الحدّ الأدنى للأجور، إسلام أون لاين، (د-ت)، (<https://islamonline.net>,  
عفانة، رؤية شرعية للحدّ الأدنى للأجور، بسألونك، (د-ت)، ([www.yasaloona.net](http://www.yasaloona.net), 2019).
- الغامديّ، أحمد، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، 1437هـ،  
(<https://almoslim.net/node/243206>, 2019).
- الوكالة الوطنية للإعلام، أسعار العملات مقابل الشّيكال اليوم الإثنين 23 أغسطس 2021،  
(<https://watania.net/index.php/news>, 2025).

## "The Minimum Wage: A Religious and Legal Study"

### Researchers:

**Nida yahya Asa'd Hashlamoun**

Master's Degree in Jurisprudence, Legislation, and its principles  
Al-Quds University/ Palestine

**Prof. Mohammad Motlaq Mohammad Assaf**

Professor of Islamic Jurisprudence and its principles  
Head of the Jurisprudence and Legislation department  
Coordinator of Master's program in Jurisprudence, Legislation, and its principles  
Al-Quds University/ Palestine

### Abstract:

This study addresses the topic of the minimum wage, a contemporary issue that affects a wide segment of society and influences social security, economic stability, and political equilibrium.

The importance of the study lies in its focus on shedding light on the minimum wage by examining the relevant Sharia and legal aspects related to its determination, starting with the contract under which wages are governed—namely, the contract of hiring persons (Ijārah) in Islamic jurisprudence and the employment contract in labor law. The study then moves on to discuss employees and their rights, foremost among them being the right to fair compensation for their work and protection from exploitation. Particular attention is given to the concept of pricing (tas'īr) in Islamic law, as it serves as the foundation for the ruling on wage determination and is closely tied to the concept of the minimum wage.

The study shows that the primary objective of setting a minimum wage is to protect wages and working-class individuals from exploitation, ensure the fulfillment of their basic needs, and improve their living standards. It also highlights the importance of periodically reviewing and adjusting the minimum wage to maintain its real value, and discusses the necessity of its systematic implementation and effective monitoring to ensure compliance and achieve its intended goals.

The study concludes with several findings, most notably that the minimum wage represents the lowest compensation determined by the competent authorities for the benefits of labor, which cannot be undercut once it is set. The intervention in its determination is tied to considerations of public interest and justice. The appropriate Sharia-based standard that aligns with the goal of setting a minimum wage is the criterion of sufficiency (kifāyah), rather than the standard wage for similar work. The success of the minimum wage policy largely depends on the degree of commitment to implementing and complying with the decision.

The study also recommends intensifying awareness campaigns to raise workers' awareness of their rights and the necessity of studying the gaps and drawbacks in the minimum wage decision in order to identify ways to address them.

**Keywords:** Islamic jurisprudence, hiring contracts (Ijārah), labor law, cost of living, wage determination, pricing (tas'īr).